

Quelques définitions

1) Harcèlement sexuel

Le **harcèlement sexuel** se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste, qui, soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Ressources: <https://information.defenseurdesdroits.fr/unefemmesurcinq/>

2) Harcèlement moral

Le **harcèlement moral** se manifeste par des agissements répétés susceptibles d'entraîner, pour la personne qui les subit, une dégradation de ses conditions de travail pouvant aboutir à une atteinte à ses droits et à sa dignité, à une altération de sa santé physique ou mentale, ou à une menace pour son évolution professionnelle.

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2354>

3) Discrimination

La **discrimination** est le fait de traiter différemment une personne en raison d'un critère prohibé (genre, âge, origine, état de santé..etc).

Ressources: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1642>

4) Sexisme

L'agissement sexiste est défini comme « tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »

Ressources: <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/kit-sexisme.pdf>

5) Stéréotypes

Les stéréotypes désignent la façon dont nous catégorisons de manière inconsciente des personnes sur la seule base de leur appartenance à un groupe (âge, sexe, couleur de peau ..).

6) Biais

Effet de mesures ou critères apparemment neutres mais qui favorisent principalement une même catégorie de personnes. En particulier, les stéréotypes peuvent induire des biais importants dans les prises de décision.

Ressources : <https://implicit.harvard.edu/implicit/france/background/index.jsp>

<https://www.unil.ch/egalite/home/menuinst/egalite-femmes-hommes/recrutement-egalitaire/gender-bias.html>

6) Minorités

Ce terme désigne ici les personnes minoritaires en raison de leur expression de genre, orientation sexuelle, handicap, origines ou religion.

Quelques éléments de droit

Les actes de harcèlement sexuel, harcèlement moral et discrimination relèvent du droit pénal, l'agissement sexiste du droit du travail.

1. obligation générale de santé et sécurité au travail

[Article L4121-1:](#)

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000035640828/

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article [L. 4161-1](#) ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

2. l'obligation spécifique de prohibition des agissements de harcèlement

[Article L1153-5:](#)

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000037389712

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article [L. 1153-2](#) sont informées par tout moyen du texte de l'[article 222-33 du code pénal](#) ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents. La liste de ces services est définie par décret.

3. harcèlement moral

[Article 222-33-2:](#)

<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006165282/>

Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

4. Qualité de vie

LOI n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000038889182/>

Pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'Etat et ses établissements publics administratifs, les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants ainsi que les autres établissements publics mentionnés aux articles 2 et 116 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière élaborent et mettent en œuvre un **plan d'action pluriannuel** dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables.

« Le plan d'action comporte au moins des mesures visant à :

« 1° Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les **écarts de rémunération entre les femmes et les hommes** ;

« 2° Garantir l'**égal accès des femmes et des hommes** aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique. Lorsque, pour l'application de l'article 58 de la loi n° 84-16 du 11

janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, de l'article 79 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et de l'article 69 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée, la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d'action précise les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations, en détaillant notamment les actions en matière de promotion et d'avancement de grade ;

« 3° Favoriser l'**articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale** ;

« 4° Prévenir et traiter les **discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.**